كيف تدير الأمور ؟

بقلم

سماحة آية الله العظمى المرجع الديني
الإمام السيد محمد المهدي الحسيني الشيرازي دام ظله

منشورات

هيئة شباب التبليغ في كربلاء المقدسة

١٣٩٠ هـ

مطبعة الغري الحديثة – نجف – تلفون ٢٦٨٢

بسم الله الرحمن الرحیم

كيف تدير الأمور

كاتب:

محمد حسینی شیرازی

نشرت فی الطباعة:

غير محدد.

رقمی الناشر:

مركز القائمیة باصفهان للتحریات الکمبیوتریة

الفهرس

کیف تدیر الأمور

اشارة

اسم الکتاب: کیف تدیر الأمور

المؤلف: حسینی شیرازی، محمد

تاریخ وفاة المؤلف: ۱۳۸۰ ش

اللغة: عربی

عدد المجلدات: ۱

مقدمة المؤلف

هذا الکتاب (کیف تدیر الأمور؟) انبعاث طبیعی عن الوضع الإجتماعی الذی نعاشره، نحن المسلمین، فی هذا النصف الثانی من القرن الرابع عشر الهجری فقد فکرت طویلا، فی العلاج، واستشرت کثیرا من الأصدقاء، وأخیرا وصلت إلی بعض الأسباب، أو بالأحری: أننی ظننت أنها بعض أسباب التأخر و الإنحطاط

وهذا الکتاب یعالج جانبا واحدا من تلک الجوانب، التی قادت الاستشارة والتفکیر إلیها ولست أعلم کم لهذا الکتاب من الاعتبار فی نظر الواقع ومتن الحقیقة

وإنما کان یر فی هذا الکتاب أن أبین ما وصل إلیه فکری عند التحری عن الحقیقة فی سبب التأخر و الإنحطاط

والکتاب کما یشیر إلیه اسمه، محاولة متواضعة فی أبسط ظاهرها،لبیان کیفیة إدارة الأمور، لمن أنیطت به الأمور، أو کان فی صراط أن تناط به فإذا کانت عقیدتنا حقه مائة فی مائة.. والأفراد مسلمون.. والمنابع الاقتصادیة تتفجر فی أراضینا.. ومنطقتنا وسط نوعا ما مما یسبب إحتیاج أهل العالم إلیها.. ونظامنا أحسن نظام تلی علی البشر، أو یتلی من بعد تلاوة سماویة فی صورة دین أو تلاوة أرضیة فی صورة قانون- فما هو سبب التأخر و الإنحطاط یا تری

إن من أسباب التأخر (عدم الإدارة) فإننا عاجزون عن إدارة الأمور علی وجه الصواب، کالذی یعجز عن البناء، فإنه لا یتمکن أن یبنی القصر، وإن توفرت لدیه مواد الإنشاء فی أحسن صورها، وکل رجائی أن یتقبله الله بقبول حسن، وأن ینفعنی وسائر إخوانی به، ویجعله فاتحة سلسلة، توقظ أصحاب الآلام لهذا التأخر المشین- لکل السلسلة وهو المستعان

محمد المهدی الحسینی

دور الإدارة فی الحیاة

یقال: إن الإمام المجدد الحاج السید میرزا محمد حسن الشیرازی

قدس سره قال ذات مرة: الرئاسة- ویقصد منها المرجعیة الدینیة تحتاج إلی مائة جزء: جزء علم وجزء عدالة ... وثمانیة وتسعون جزء الإدارة،راجع: هدیة الرازی

وهذا الکلام صحیح جدا، فإنا نری توفر العلم والعدالة، فی کثیر من الأشخاص، ثم لا نراهم مراجع لإدارة أمور المسلمین، فماذا الذی کان ناقصا فیهم، حتی تأخروا،إن النقص کان فی ناحیة الإدارة

أما قوله: ثمانیة وتسعون جزء، فهذا من قبل ا لتأکید علی هذه النقطة المهمة

والاحتياج إلى (الإدارة) ليس خاصا بمرجع التقليد بل هو عام لكل من يناط به أمر، أو يكون في الطريق إلى الإناطة فالملك، ورئيس الجمهورية، والوزير، ومدير المدرسة، ورئيس الصحة، وأمام الجماعة، ومدير المجلة والواعظ.. إلى: ساعي البريد، والطباخ. كلهم يحتاجون إلى (الإدارة) فان حسنت إدارتهم، تمكنوا أن يقوموا بالمهمة بخير وسلام وتقدم،وإلا ـ فالوقوف، ثم الإنحطاط، إلى حيث الجمود الأبدي

كما أن الإنسان الحسن الإدارة، يتقدم مرحلة فمرحلة، حتى ينتهي إلى غاية ما فوقها مرحلة، إن سار في مثل هذا الخط، كمن يبتدئ طالب علم متواضع ثم ينتهي إلى مرجع عام للمسلمين، أو إلى آخر مراحل خط سيره، كالتلميذ المتواضع في الصف الأول ينتهي إلى وزير المعارف. هذا بالنسبة إلى الخط التصاعدي، أما بالنسبة إلى من تربع في قمة (صدفة) وهو سيء الإدارة فالأمر لا يخلو من أثنين

ا- أن لا تصحبه القوة، وجزاء هذا أن ينفض الناس من حوله صراعا فتتلاشى إدارته

ب- أن تصحبه القوة، وهذا يزاح عن منصبه بقوة مقابلة، تحصلها الفئة التي تؤثر فيهم سوء إدارته ولذا قيل: يتمكن الإنسان أن يصنع بالحراب كل شيء، ولكن لا يتمكن أن يجلس عليه

ولما ذكرناه أمثلة شاهدة على صدق المقال أضربنا عنها صفحا

الإدارة:

ا- تأتي بالقدرة،

ب- تحفظها،

ج- تنميها،

د- تأتي بأفضل النتائج

ه- في أقصر وقت،

و- بأقل قدر من المصاعب

الإدارة، غريزة أم اكتساب

الصفات النفسية، كأعضاء البدن، في حالة (خامات) قابلة للنمو، فكما أن اليد في الطفل تنمو رويدا رويدا، حتى تنتهي إلى قدرها المعين، في الطول والعرض، والكيفية والمزايا.. كذلك علم الطفل، قابل لأن ينمو. حتى يصبح علما من كبار أعلام المعرفة وهكذا بالنسبة إلى سائر الصفات والغرائز

والصفة مثل،العضو، في:

ا- أن نموها يحتاج إلى الغذاء، فكما أن اليد لا تنمو، إذا انقطع

عنها الغذاء، كذلك العلم لا ينمو إذا لم نتعلم

ب- إن لكل منهما قدرا خاصا من النمو، وغاية إذا وصل إليها توقف، فكما أن اليد لا تصير بالغذاء أذرعا، كذلك العلم، لا يمكن أن ينتهي إلى علوم كثيرة مهما جد المتعلم وتعب وطال عمره

بينما أن (الصفة) تخالف (العضو) في: إن من الممكن بقاء الصفة في حالة بدائية- فمن لم يتعلم يبقى جاهلا- بخلاف العضو فانه إذا انقطع عنه معين الغذاء ضمر، ومات وأحسن (الإدارة) من،الصفات

فهي بالنسبة إلى حدودها- في الجملة غريزة فمثلها في مختلف الأفراد مثل الفرق في الذكاء بين الإنسان الفطن والبليد

بينما أن الإدارة بالنسبة إلى البدائية و النمو الممكن اكتساب

لكن اكتساب (حسن الإدارة) يحتاج إلى طول جهاد، وكثرة تعلم، وزيادة ممارسة، وإلا بقيت في أواسط المراحل الممكنة

كالعلم- عينا- قابل للامتداد، ان اتصل معينه، وقابل للوقوف، في مراحل توسطية بين المبدأ والمنتهى، بقدر ما زود من الوقود وها نـذكر نقاط مهمـة على من يريـد،حسن الإدارة، أن يراعيها بكل شـدة وعنايـة، وبقـدر مراعاة هذه النقاط، تتحسن الإدارة، كما أن بقـدر إهمالها، تسوء الإدارة فعلى الإنسان إذا أراد،حسن الإدارة، أن يواظب مـدة مديـدة، بكل إلتفات ودقة، هذه النقاط، حتى تصبح الإدارة الحسنة، بمراعاة هذه النقاط، في كل مناسبة ملكة له، يصدر الإنسان منها بكل عفوية، كسائر الملكات، مثلا: الحفظ، إبتداء أمر صعب، لكن الحافظ إذا واظب على قراءته، وحفظه، مـدة مديـدة، يصـبح المحفوظات ملكة له، يصدر منها عفويا، ولو انشـغل في أثناء القراءة بشيء آخر، وذهل عن الإلتفات إلى ما يقرأ

وإذا وصل الإنسان إلى هذه المرتبة، لم يكن ضـبط النفس وحسن الإدارة يكلفه رهقا، بل يأتي منه، في كل مناسـبة عفوا، حتى يصـبح خلاف ذلك أمرا شاقا صعبا عنده

الصبر

اعتياد الصبر على المكاره، فإن الإدارة تستلزم المكاره، سواء من الرؤساء، أو الزملاء، أو المرؤوسين، أو نفس الأعمال، فبدون الصبر لا يتمكن الإنسان من إنجاز إدارته على وجه حسن

فغالبا الرؤساء يتوقعون من الإنسان أشـياء، ليس بإمكانه الإتيان بها، فإذا صبر على توقعاتهم، ولم يظهر التبرم والضـجر، يتلاشـي طلبات الرؤساء ويبقى هو ممـدوحا لحسن إدارته كما أن الغالب كون الزملاء في صـدر الحسـد وحساب الزلة وتكبير العثرة، فإن صبر الإنسان عليهم تلاشت أتعـابهم في تحطيمه، وبقي هو مرفوع الرأس لحسن إدارته، والمرؤوسون، كثيرا مـا لا يطيعون الإنسان فيما يأمر وينهى، مما يسبب تأثر أعصابه، وانحراف بعض الأعمال فإن صبر عليهم، خرج من المعركة ظافرا، وإلا سقطت إدارته، ووصم بضعف الإدارة أما طبيعة العمل، فمن الأعمال اللازمة في مهمة الإنسان، قد لا

يتـأتى بيسـر وسـهولة فـإن صبر الإنسان حتى أنجز تلك الأعمال وصل إلى القمـة، وإلا فشل، ودل ذلك على ضـعف إدارته. وإذا نظر الإنسان إلى المديرين الناجحين، رآهم يتحلون بهذه الصفة (الصبر) في حسن إدارتهم

السكوت في مواقف معينة

ومن الأـمور المهمـة في حسن الإـدارة (السـكوت) فـإن النتائـج تترتب على الأعمـال لا على الأقوال، والقول في غير موضـعه- كثيرا ما يسبب الفشل

والسكوت إنما يكون عن أمور

أولاـ- عن الانتقـاد، فلاـ يفتـح الإنسـان فاه، بانتقاد إنسان مربوط بالعمل أو غير مربوط به، فإن انتقاد الإنسان المربوط بالعمل وإن كان حقـا- يثيره، مما يسـبب التقليل من نشاطه، أو قيامه ضـد المنتقـد، وانتقاد غير المربوط بالعمل يسـبب إثارته بما لا داعي له فيؤثر كلام ذلك المنتقد في أعصاب هذا المنتقد وينتقص منه وكلا الأمرين موجب لضعف الإدارة، أما الاجتماع

ثانيا- عن الانتقاد الموجه إليه، فإنه مهما بلغ الانتقاد، لا يؤثر

في الإنسان، إذا سـكت بخلاف ما إذا أجابه المنتقد بالرد، فإنه يصـرف النشاط بلا فائدة، والناس دائما مع الساكت، فإذا تكلم كانوا له أو عليه

ثالثا- عن الهـدر في الكلام، مما يبتلي به كثير من أصـحاب الأعمال وقـد كان أحـد أحزاب (إندونيسـيا) الكبار، شـعارهم: قلـة الكلام وكثرة العمل، وما أجمله من شعار؟ وفي المثل،العمل بكل صمت وهدوء علامة النجاح، أما من يتكلم لإنجاز مهمة بقدر الضرورة فإن الكلام في مثل هـذا الموقع ضـروري وليس المقصود من السـكوت، الـذي نجعله من شـرائط حسن الإدارة، المنع عن مثل هـذا الكلام

المضطر إليه

المعرفة الشمولية

ومن الأمور المهمة في حسن الإدارة،معرفة مداخل الأمور ومخارجها فقد جعل الله سبحانه لكل شيء سببا، وجعل لكل مشكلة حلا وجعل من كل عويصة مخرجا، والرجل في إدراته، كثيرا ما يريد غاية، أو يريد الخروج عن مشكلة، فإن توصل إلى سبب تلك الغاية أنجزها بسلام، وكذلك ان توصل إلى وجه الحل لتلك المشكلة خرج منها مرفوع الرأس أما إذا لم يعرف المداخل والمخارج، فلا يصل إلى الغاية، ولا يعرف حل المشكلة، وبذلك يفشل، وإليك مثلا لذلك، إذا كنت تريد السفر. فأن عرفت كيف ينبغي أن تستأجر السيارة؟ وممن؟ وصلت إلى المقصد، وإلا بقيت في مكانك.. وإذا عطبت السيارة في أثناء الطريق. فأن عرفت كيف تصلحها؟ وصلت إلى المقصد، وإلا بقيت في الصحراء. ثم أن معرفة مداخل الأمور ومخارجها ليس بالأمر اليسير، وإنما هذه (النقطة) من نقاط حسن الإدارة تحتاج إلى مزيد من العلم والتجربة والوعي والاستشارة

وكثيرا ما يكون هناك أسباب، أو حلول، فاللازم على الإنسان أن يرى أفضلها، وإلا لم يتسم بحسن الإدارة، مثلا إذا كانت الطرق إلى بلدة متعددة كان أقربها وأيسرها هو الأفضل، وإذا كانت المشكلة لها طرق في الحل كان أجملها وأسهلها هو الأفضل

حسن التجربة

ومن الأمور المهمة في حسن الإدارة،الاستمرار في مطالعة أحوال العظماء المديرين فإن حياتهم تنير للإنسان كيفية الإدارة، فكما أن التجارب للإنسان نفسه، تنير طريقه في المستقبل، كذلك التجارب التي جربها غيره، فإن الأمور نظائر وأشباه. والحلول، السابقة هي الحلول اللاحقة

فإذا درس الإنسان أحوال العظماء، عرف منهم كيفية الإدارة، والحلول الصحيحة المريحة، أما إذا لم يطالع واعتمد على نفسه، كان كمن يريد بناء الدار بدون التعلم من أستاذ، فهل من الممكن أن يبني دار جميلة، اعتمادا على ذوقه؟ ومن الملحق بهذا الفصل، مطالعة الكتب النافعة، فإن الإدارة مثلها مثل نهر جار انما يتكون من قطرات، وهذه القطرات إنما تتجمع من ألف حكمة وحكمة ومائة تجربة وتجربة. واللازم الاستمرار في المطالعة، لأجل أن الانقطاع عنها، كانقطاع الشجرة اليانعة من الماء، فكما لا يكفي لا بقاء الشجرة حية، مدة من السقي، فإنه إذا أنقطع عنها الماء تجف كذلك المعرفة تحتاج إلى استمرار معين للتعلم، فإنه بالانقطاع يكون الجفاف، وهناك سوء الإدارة فالفشل

ترجيح الأهم على المهم

ومن الأمور المهمة في حسن الإدارة (ترجيح الأهم على المهم)فإنه في كثير من الأحيان تتعارض المصالح، فأيتها تقدم؟ أو تتعارض المفاسد فأيتها لا بد منها اضطرارا

فعلى الإنسان، أن يقدم الأكثر صلاحا، أو الأقل فسادا، وإلا

فاته الأصلح، أو وقع في الأفسد، وكلاهما يوجب ضعف الإدارة

مثلا هناك عامل نشيط يفيد المعمل نشاطه، لكنه غير نزيه

فعلى المدير، أن يرى أيهما أرجح: هل بقاء العامل في المعمل لنشاطه؟ أو إقالته لعدم نزاهته؟ معتمدا في ذلك المقارنة والفكر والعقل فقد يكون عدم نزاهته يوجب وصمة المعمل أو عدوى إلى سائر العمال، أو نقصا كبيرا في الربح- لأنه خائن- وهنا يقدم المدير فصله على بقائه، وقد يكون عدم نزاهته لا يضر إلا نفسه، وهنا يرجح بقاءه. وأمثال هذه الأمور تترائى للمدير، في كل خطوة،

فإن لم يعمل بالحزم، فى اختيار الأصلح ضعفت إدارته، بل ربما آل إلى الانهيار

العفو

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة (العفو) فإن الإنسان مهما

بلغت رتبته- باستثناء المعصوم- يكون معرضا للأخطاء. وربما أخطاء فادحة

فإن أراد المدير- أخذ الناس بأخطائهم، لم تستقم له الإدارة،يقول الشاعر

ولست بمستبق أخا لا تلمه

على شعث أى الرجال المهذب

وربما يبدو هذا الشرط- لمن لم يبتل بالإدارة- تافها، لكن المبتلى بالإدارة يعرف ما لهذا الشرط من قيمة

وليس اعتباطا أمر الله سبحانه ورسوله بأخذ العفو، حيث يقول

عن شأنه: - خذ العفو.. وأمر بالعرف.. واعرض عن الجاهلين

وليس المراد العفو مطلقا، حتى ما يوجب فساد المرؤوس، أو

شلل العمال، بل المراد العفو مهما أمكن، فإن كثيرا من المديرين يتصفون بطيش يفسد عليهم إدارتهم وكثيرا ما يسبب العفو نجاحا وتقدما لا يمكن أن يوجد فى الأخذ والعقوبة واستمع إلى كلام الإمام المرتضى (عليه السلام): عاتب أخاك بالإحسان إليه

التركيز على المهم من الأمور الإدارية

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة (تنفيذ المدير رأيه فى كبار الأمور وإيكال صغارها إلى مرؤوسيه): فإن فى كل إدارة أمور مهمة كبار، وأمور غير مهمة صغار، مثلا: بالنسبة إلى مرجع التقليد، من كبار الأمور: تعيين الوكيل فى قطر من الأقطار، ومن صغار الأمور إعطاء فقير مستعطى دينار أو دينارين،فمن حسن الإدارة، أن يتكل المرجع إلى نظر نفسه فى تعيين الوكيل وإيكال الكمية المعطاة إلى ذلك الفقير المستعطى إلى نظر وكيله- الواثق منه طبعا

وذلك، لأن المدير لو استبد بكل الأمور، كان جرحا لأنظار مرؤوسيه، مما يسبب برودهم، وكسلهم، فيتفرد المدير بالإدارة، ولو أوكل كبار الأمور إليهم، كان ضياعا وخبالا، فمن حسن الإدارة توزيع الأمور بهذا النحو

والمطالع فى سيرة رسول الإسلام،صلى الله عليه وآله وسلم يشاهد هذا الأمر بكل وضوح، فإنه كان ينفذ رأيه الحكيم فى الأمور الكبار أما الأمور الصغار التى يصح كل وجه منها، فكان يكلها إلى أنظار أصحابه، و لذا لم يقبل شفاعة أبى سفيان فى قصة تجديد المعاهدة، بينما قبل الشفاعة فى أبى سفيان من عمه العباس، فى قصة فتح مكة إلى غيرها من القصص والأمثال الكثيرة

(۱۰)

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة (تنظيم الأمور وتوزيعها) فقد قال الإمام أمير المؤمنين (عليه السلام): الله الله فى نظم أمركم فإن المرؤوسين إذا عرفوا تكليفهم، فإن قاموا به جوزوا بالجزاء والثناء، وإن لم يقوموا به، جوزوا، بعد أن عرفوا كونهم مسيئين

أما بدون التنظيم، والتوزيع، فالأمور تبقى مجمدة، والغايات تبقى بعيدة وذلك من أفظع أنواع الفشل فى الإدارة

والتنظيم والتوزيع للأعمال، وإن كان يلاقى المنظم لها صعوبة وصدا فى ابتداء الأمر، لكن النتائج الطيبة التى يجنيها الإنسان من هذا الأمر فوق ما يتصور، أرأيت البناء: كيف يوزع الأعمال على عماله؟ وأرأيت مدير المدرسة كيف يوزع حصص الدرس على المعلمين؟ وأرأيت صاحب المطعم كيف ينظم عماله ويوزع عليهم القيام بالمهام؟ إن هذا عام لكل إدارة ولكل مدير، وأنجح المديرين من يفعل ذلك بكل دقة و إتقان

وبعد التوزيع والتنظيم.. يحتاج المدير إلى مراقبة مستمرة للعمال، ليقوم كل بقسطه من العمل، وإلا فإصدار الأوامر، وتخطيط الخرائط، لا تغنى فتيلا

التفكر الدائم

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة (التفكر الدائم) فى مختلف الأداء وتحليل التجارب، والتعمق فى الأمور، واستخراج النتائج فقد قال الإمام المرتضى عليه السلام: – الفكر مرآة صافية فربما يكون الإنسان متحيرا فى أمر لا يهتدى سبيلا إلى وجه الصواب فيه، فإذا تفكر، وأجال الرأى، وجد السبيل السوى، والصراط المستقيم

والإنسان بالتفكر الدائم ينمى فى نفسه ملكة الفكر، وبذلك يكون ذا آراء صائبة ومن المعلوم أن المدير كثيرا ما تستشكل عليه الأمور، وتتضارب لديه وجه العمل فإذا كان ممن اعتاد التفكر الدائم حل أكثر المشكلات، وبذلك يتسم بحسن الإدارة، ويخفف على نفسه مشاق كثيرة، ومشاكل جمة

التخطيط الإدارى

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة (التخطيط) فإنه كما يحتاج المعمار إلى تخطيط البناء قبل الشروع فى العمل، وكما يحتاج صاحب المعمل إلى تخطيط المعمل قبل نصب المكائن وتركيب الأجهزة والآلات، كذلك يحتاج من أنيط به أمر، لإدارته إلى تخطيط عمله قبل الشروع فيه، فإن فعل ذلك وفر على نفسه أتعابا كثيرة وجاء المعمل منظما جميلا

وإلا تعب كثيرا، وجاءت النتيجة مشوهة أو غير جميلة– على الأقل

ومن المعلوم أن تخطيط كل شىء بحسبه، فتخطيط إدارة الحكم له شكل وتخطيط إدارة المدرسة له شكل، وتخطيط إدارة الأمور الدينية له شكل وتخطيط الحرب له شكل وهكذا

حسن الأخلاق

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة (حسن الأخلاق) فإن الأخلاق الحسنة بلسم على كل شىء والمدير يحتاج إلى هذا البلسم أكثر من غيره لأنه يريد تقديم الاجتماع، وذلك لا يكون إلا بالأخلاق فإن الانسان مركب من لحم ودم، وقلب وروح، وكلها تحتاج إلى الأخلاق، من رفق وعطف وتبسم وسلام وغيرها

وما أجمل ما مثل لذلك، حيث قالوا: كان إخوان لهما أهل وكان أحدهما يبيع خل العنب، وكان الآخر يبيع دبس العنب، لكن بائع الخل كان فى رفاه وسعة، وبالعكس من بائع الدبس حيث كان فى ضنك، وذات مرة أرادت زوجة بائع الدبس، تعرف السبب فى ذلك؟ فجاءت حتى وقفت على دكان زوجها، فرأت أنه يسىء معاملة الزبائن مما يسبب انقطاعهم عنه، بينما رأت أن بائع الخل يحسن المعاملة بكل طلاقة وجه، وتسهيل فى البيع، مما يحبب الزبائن و يكثرهم

وظهرا حيث رجع زوجها إلى الدار، قالت: إنك تبيع الدبس الحلو، حامضا وأن أخاك يبيع الخل الحامض حلوا

فكثيرا ما تقع إدارة تقدمية بيد سىء الأخلاق فيجمدها، بينما تقع إدارة جامدة بيد حسن الأخلاق فيوسعها ويقدمها

التمتع بروح الانطلاق

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة، التطلع على أحوال الأشخاص بروح منطلقة متطلعة، بدون ترتيب الأثر على ما يبدو له من العورات، (إلا من جهة الإدارة) فإن الإدارة تحتاج إلى الرجال مهما كانت نوعها، والرجال إن لم يعرفهم المدير بمختلف مستوياتهم لا

یتمکن من تسییر دفة الإدارة بجودة وحسن
مثلا، صاحب المصرف، لا بد أن یعرف الذی یفی دینه ممن
یأکل أموال الناس، ومن عنده المال القابل للحجز ممن لیس عنده.. والمرجع الدینی یجب أن یعرف التقی العالم الذی یصلح للوکالة والإمامة من غیره.. والمدیر للمدرسة یجب أن یعرف المعلمین حتی یتمکن أن یستخدم الصالح، ویترک الطالح، إلی غیرهم
هـذا بالنسبة إلی الشق الأول، من هذا الفصل: التطلع علی أحوال الأشـخاص بروح منطلقة متطلعة، ومرادنا من (الانطلاق والتطلع) عدم الجمود فی الإطلاع، وعدم السرف والتفریط فی المعرفة بالتعمق غیر اللازم، أو الانغلاق فیما یحتاج إلی توسع المعرفة
وأما الشق الثانی من هذا الفصل: بدون ترتیب الأثر علی ما یبدو له من العورات إلا من جهة الإدارة
فإن فی الناس عورات، إذا فحص الإنسان عن أحوالهم اطلع علیها
وبعض الأشـخاص یشـهرون السـنتهم، فی التنقیص أو مـا أشـبه علی،من اطلعوا علیه، وهـذا خلاـف (حسن الإدارة) بل اللازم أن یتخذ الانسان اطلاعه وسیلة لتجنیب إدارته عن العطب لا لشهر لسانه علی الناس والجمع بین هذین الشقین (التطلع، وعدم ترتیب الأثر..) من أهم النقاط فی حسن الإدارة وقـد أمر الإمام (علیه السـلام) ولده إسـماعیل اجتناب مشارکة من تلوکه الألسـنة قائلة أنه یشـرب الخمر- بالنسـبة إلی معاملته الشخصـیة- فیما ورد فی الحدیث (کذب سـمعک وبصـرک عن أخیک) فإن شـهد سـبعون قسامة أنه قال شیئا، و قال: لم اقله، فصدقه وکذبهم، والقصة مذکورة فی، رسائل شـیخنا المرتضـی رحمه الله وغیره. فحدیث إسماعیل یشیر إلی الشق الأول، وحدیث (کذب..) یشیر إلی الشق الثانی

عدم إظهار الضعف أو القوة

ومن الأمور المهمة فی حسن الإدارة (عدم إظهار الضعف، ولا القوة) وهذا باب طویل نکتفی منه بمثالین: مثلا، رئیس الحکومة بالنسبة إلی قواه العسکریة
إن أظهر الضعف کان خلیقا بانقضاض الأصدقاء، وتجری الأعداء، وإن أظهر القوة، کان خلیقا بإثارة الأصدقاء حسدا، و تحفیز الأعداء إلی الاستعداد أکثر فأکثر
ثم إن وقعت محاربـة،فمظهر القوة.. إن انتصـر لم یکن لانتصـاره حلاـوة، لأـنه کـان منتظرا منه، وإن فشـل، کـان مثـار سـباب وتحقیر: یقولون له لم أظهرت کـذبا، وخدعت الناس؟ ومظهر الضـعف، إن انتصـر کان فی الأنظار کالکاذب، وإن فشل أخذ بأنه لم حارب مع علمه بضعفه؟ ولم لم یهیء ما یکفی لصد عدوه
ومثلا: مـدیر المدرسـة، إن أظهر الضـعف فی إدارته، سـحب الآباء أبناءهم عن المدرسـة مما یورث الفشل، وإن أظهر القوة کان مثارا للتوقع المتزاید، حتی أنه کیفما ربی التلامیذ، کان دون مقدار توقع الناس
فالإنسان یجب علیه أن یحکم أموره إلی أبعد حد، ولکن لیسکت
عن ذلک، ولـذا ورد فی المثل، إذا قدرت أن تکون أحکم الناس، فکن ولکن لا تقل للناس ذلک، ومن هذا الباب (الفرح والحزن) و الغنی والفقر و العلم والجهل وما أشبه ذلک
فـإذا أظهرت نقاط قوتک أکثرت المتوقعین منک- ولا داعی لـذلک- وإذا أظهرت نقاط ضـعفک، أکثرت المزدرین علیک- ولماذا تزیـد الازدراء علی نفسک؟- إنک إن أظهرت الفرح أثرت أعدائک، وحسدک أصدقاؤک، وإن أظهرت الحزن أحزنت أصدقاءک، وفرحت أعدائک. وهکذا بالنسبة إلی سائر نقاط الضعف والقوة
وما أشـد ضـبط النفس بین هاتین النقطتین،فإن الناس- غالبا تبطرهم القوة، فیظهرونها، أو یضـعفهم الإنحطاط والضـعف، فیبدونه وهذا بالنسبة إلی الإنسان العادی مضر، فکیف بالمدیر

التعامل مع قرار الفصل

ومن الأمور المهمة في حسن الإدارة،أن يكون الفصل بسلام، ورد في الحديث أن أعجز الناس من عجز عن كسب الأصدقاء، وأعجز منه من إذا كسب الصديق لم يتمكن من حفظه، وهذا صحيح

مائة في المائة، فعلى الإنسان أن يكسب الأصدقاء بكل ما أوتي من حول وطول، وأن يحافظ بكل قوة على أصدقائه، فإن الأصدقاء بمنزلة أجنحة الإنسان، يطير بهم إلى شأن عال، وفي المثل،إن ألف صديق قليل، وإن عدوا واحدا كثيرا

لكن طبيعة الإدارة والعمل، توجب انفصال بعض الأصدقاء،لجرم اقترفوه مما يجعل الصالح فصلهم بيد المدير، أو لانفصالهم بأنفسهم لما يظنون من نقص وخلل في المدير أو في العمل ذاته وهذا شيء لا يمكن الوقوف والحيلولة دون وقوعه

وإنما اللازم بعد محاولات عدم الانفصال، في كلتا الصورتين إتباع أمرين

الأول: كون الفصل والانفصال، بعد إلقاء الحجج والمعاذير،حتى يكون المنفصل، بذاته، وفي قرارة نفسه يعرف أنه السبب، لا المدير- ولو أن الاعتراف بالخطأ من الناس قليل جدا

الثاني: الانفصال بسلام، فإن غالب الناس إذا انفصلوا عن شخص أو مؤسسة أو إدارة، يحدث الانفصال فيهم رد الفعل- ولو كانوا هم الطالبين للانفصال- وكثيرا ما ينضم إليهم بعض الأعداء، وهناك التهاجم والتنقيص ولذا يجب على المدير الحازم أن يمر بمثل هذه الأمور بسلام، فلا يرد الاعتداء، وإن بلغ أوجه، فإنه ان رد أنقسم الناس قسمين، قسم له وقسم عليه، وإن لم يرد كان الناس إلى جانبه، فإن من فوائد الحلم أن الناس أنصار الحلم على الجاهل، بالإضافة إلى أن السكوت عن هجوم ذلك المنفصل، يحدث في نفسه رد فعل كثيرا ما يوجب تجمده أو قلبه إلى صديق حميم

قال الله تعالى، ادفع بالتي هي أحسن، فإذا الذي بينك وبينه عداوة كأنه ولي حميم، ولا يلقاها إلا الذين صبروا، ولا يلقاها إلا ذو حظ عظيم

ثم على المدير أن لا يظهر للناس عيب الإنسان المنفصل، بل يبرر موقفه، بما لا يوصمه بوصمة أمام الناس، وهذا يحتاج إلى قدر كبير من اللباقة

احترام النفس

ومن الأمور المهمة في حسن الإدارة (احترام النفس) والمراد به في مقابل الابتذال، فإن الإنسان حيث وضع نفسه، إن الإدارة تحتاج إلى مقدار من الضبط الذي يلازم الهيبة والشخصية، لا التكبر والترفع، ومن المعلوم أن الهيبة والشخصية لا تحصلان إلا باحترام الانسان نفسه. فلو صار الشخص مبتذلا سقطت هيبته، وبذلك تضعف شخصيته، وهو ما يوجب عدم تمكنه من ضبط الأمور كما ينبغي، فإن مرؤوسيه لا يقدرون كلامه حينئذ، وهناك الفشل ولذا ورد في الأحاديث إن من فضائل المؤمن تواضع من غير ابتذال

ومعرفة الفرق بين (احترام النفس) وبين (التكبر) كما ان معرفة

الفرق بين (التواضع) وبين (الابتذال) تحتاج إلى دقة، وجودة نظر في أحوال الناس

كيفية التعامل مع الأفكار غير الناضجة

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة،عدم الإنحطاط إلى مستوى المنحطين،فإن في المجتمع أناسا لم يبلغوا النضج، أما لقلة أعمارهم، أو لعدم اطلاعهم على الأوضاع، أو لأن لهم أغراض تحول دون النضج، وقسم من هؤلاء الأشخاص يعاشرون الناس بروح لاهبة حارة

وغالبا ما يبتلى المدير، بأمثال هؤلاء، وهم لحرارة روحهم،ولعدم نضجهم، يناقشون المدير، بروح نية

فمن اللازم ترفع المدير عن مثل هؤلاء ومناقشاتهم، لأنه يوجد فى النزول إلى مستواهم- بالإضافة إلى ضرر الابتذال- أحد ضررين: ا- ضرر أعدائهم إن لم يستمع إلى كلامهم ولم يقبل مناقشاتهم

ب- ضرر الانحراف عن المنهاج الصحيح إلى حيث فشل الإدارة، إن جاملهم وأخذ بآرائهم، لأنها غير ناضجة نية، انبعث من روح جاهلة أو مترجرجة

الحيوية

ومن الأمور المهمة فى حسن الإدارة (أن يكون حافلا) فإن الإنسان قد يقتصر على مهمته الإدارية التى أوكلت إليه، وهذا إنسان جامد، وإن أتى بالغاية المردة منه بخير وجه

وقد يتطرق إلى هنا وهناك- لا فى الإبداع فى مهمته فقط- بل فى تشعيب الإدارة إلى أقسام، واستخراج إدارات جديدة، بروح مستعلية وثابة مبتكرة مثلا: إذا أنيط إلى شخص إدارة مدرسة، فإنه قد يقتصر عليها، وهذا جمود وإن أحسن الإدارة فى الإشراف على المعلمين

والسير بالطلاب إلى الأمام، فى جانبى العلم والأخلاق.

وقد يوسع فى المدرسة، ويتطرق إلى خارج نطاق المدرسة كتأسيس الكشافة، وفتح المكتبة للمدرسة، وإخراج نشرة مدرسية وصنع التمثيلية بمناسبات.. وما أشبه ذلك. ومثل هذا الإنسان هو الذى يساهم فى تقديم الحياة، ويرفع من المستوى الذى وصل إليه الإنسان قبله

لكن مثل هذا التوسع، فى مختلف أقسام الإدارة، يحتاج إلى تفكير ومطالعة ومفاوضة مع الأذكياء، واعتبار بالأحداث

إصلاح الخطأ

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (إصلاح الخطأ) فور العلم به، فإن الإنسان مهما بلغ من قوة الإدراك، وصحة العمل لا بد أن يخطئ- فيما عدا أهل العصمة عليهم السلام

وهناك بعض الناس يرون أن الإعتراف بالخطأ واصلاحه، انتكاس ووهن وذهاب شخصية، ولذا يصرون على الخطأ

لكن العقلاء يعلمون أن الإصرار على الخطأ خطأ آخر، فإذا أخطأ السائق الطريق، ثم علم ذلك كان اللازم الرجوع والإعتراف بالخطأ، أما الاستمرار فى السير فى ذلك الطريق، فإن معناه الهلاك والعطب

فعلى المدير الناجح أن يرجع عن عمل أو خطة سار فيها، إذا

عرف الخطأ، فور علمه بخطأه وإلا كان نصيبه الفشل والانهيار الإدارة

وقد اشتهر أن الإعتراف بالخطأ فضيلة. وليس المراد الإعتراف اللفظى، بل ربما كان الصلاح عدم الإعتراف لفظا، وإنما المراد الإعتراف العملى بتغيير المسلك إلى حيث الصواب و الاستقامة

تنظيم الوقت

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (تنظيم الأوقات) فلا يهدر من أوقاته دقيقة واحدة فإن بقدر الهدر (ولو دقيقة) تتسم الإدارة بالنقص، ويوصم المدير بالكسل، مما تضعف إدارته. فإن أوقات الشخص محدودة والأعمال التى يمكن أن ينجزها- لحسن إدارته- غير محدودة، ولذا التكافؤ غير موجود، وإن انتهز جميع الأوقات فكيف ما إذا أغفل وقتا

فمن اللازم معرفة عمل كل وقت، مثلا: إذا كان الفقيه يريد تأليف الكتاب، ونصب وكلاء، وفتح مؤسسات، وما أشبه ذلك، كان

اللازم أن يخصص أيام التحصيل للتأليف، وفراغات التحصيل كالساعات بعد الصلوات و ما أشبه، لنصب الوكلاء وكتابة وكالاتهم، حينما يدب فى نفسه الملل فلا يتمكن فى مثل هذه الأوقات من التأليف، ويخصص أيام العطلات لفتح المؤسسات حتى لا يزاحم ذلك تحصيله، وتأليفه، ولو عكس بأن ألف فى العطلة، وفتح المؤسسة لا التحصيل، كان ضياعا لكلا الأمرين، فإن قرب وقت التأليف لوقت التدريس، يوجب سهولة التأليف. وهكذا

نظام الحوافز

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، تشويق الموظفين ومدحهم

بقدر الاستحقاق، فقد ورد فى الحديث: أن النبى،صلى الله عليه وآله وسلم، كان يكنى أصحابه احتراما لهم

وذلك أن المدح بقدر الاستحقاق والتشويق، يوجبان انبساط نفس العامل، مما يؤدى بدوره إلى جودة الإنتاج، وكثرة العمل المخلص

وهذه حقيقة يعرفها الناضجون من المديرين، أما الإعتماد على

القوة والمال والنظام، فإن ذلك من ضعف الإدارة، إذ هذه الثلاثة لا توجب انشراح النفس المؤدى إلى الجودة والابتكار والتفانى

لكن من الضرورى أن يكون المدير عارفا بقدر التشويق والمدح

حتى لا يوجب الازدياد فيها تجاوز الحق، ولا يسبب كبرياء الموظف، مما يقعده عن العمل، فإن الإفراط فى الشىء كالتفريط فيه مؤدى لا محالة إلى العطب والانتكاس

السرعة والاتقان

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (السرعة بإتقان) فإنه وإن كان الناس قسمين، قسم يسرع فى العمل طبيعيا، وقسم يبطئ حسب تركيبه الجسدى والنفسى، لكن من الممكن اعتياد السرعة، فى حدود معقولة، فإن السرعة ملكة قابلة للنمو وعادة (الاختزال) فى الكتابة والتكلم قسم من السرعة الحديثة، وما أجملها؟ وإنما يحتاج حسن الإدارة إلى السرعة، لأن الوقت القصير- مهما طال عمر الإنسان- والأعمال كثيرة فمن أنجز أكثر عملا، كان أحسن إدارة

ولعل بعض الآيات الكريمات تشمل مثل هذا الأمر، كقوله

سبحانه سارعوا إلى مغفرة من ربكم، وقوله سبحانه واستبقوا الخيرات

التوسط وقابلية التحليل

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (التوسط فى الفكر) فإن من الناس من يسيطر عليه روح التردد فى الأمور فكل شىء لديه محتمل، وكل حركة عنده لها وجه صواب ووجه خطأ، ومثل هذا خليق بأن يجمد فى مكانه. ولا يصلح للإدارة، إطلاقا ومن الناس من هو عكس الأول فيجزم بالأشياء اعتباطا بكل سرعة، بدون تمام الموازين والأدلة، وهذا أيضا خليق بالفشل وضعف الإدارة، لكثرة أخطاء مثل هذا الإنسان

ومن الطريف، أن بعض الناس- فى الحرب العالمية الثانية- كانوا يشكون فى وجود الحرب ويظنونها دعاية أثارتها الدول الكبرى لأغراض.. بينما بعض آخر كان يظن أن الحياة تمحى من الدنيا بسبب هذه الحرب، لسرعة جزمه بالدعايات الفارغة، وإن لم يقم عليها اى دليل

وغير الناضج من الناس، غالبا، بين هاتين الحالتين، حالة التردد أو حالة سرعة الحكم الاعتباطى

فالتوسط فى الفكر من أهم مقومات الإدارة الناجحة

عدم التبجح بالعمل

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (عدم التبجح) إطلاقا، فإنه
مما يفسد قلوب الناس عن الإنسان، أو يوجب انفضاضهم من حوله، مما يؤدی بدوره الی فشل الإدارة فاللازم التبجح والافتخار بما عمل. ومن الغريب أن الناس- بفطرتهم- يحبون العامل الساكت، ويكرهون العامل المتبجح، وإنه إذا سكت الإنسان عن عمله، مدحه الناس، وان مدح عمله، ذمه الناس ومن طريف ما يحكی أن عاملا، كان ساكتا عن عمله، فكان الناس يمدحونه وأخذ فی بعد ذلك يمدح عمله، فسكت عنه الناس، فتعجب عن سكوتهم بعد أن كان العمل هو العمل بلا تفاوت- وسئل من بعض عن سبب ذلك؟ فقال: إن الناس كانوا يمدحونك حين كنت ساكتا، أما إذا مدحت نفسك، فعملك لا يستحق مدحين، ولذا سكتوا عنك
والتبجح ليس باللسان الصريح فقط، بل بالكتابة، والإشارة، والتلميح، وفعل ما يدل علی المدح- كما إذا تثائب وتمطی واتكی وغير سحنة وجهه بعد عمل قام به، متبجحا لفعله ذلك
فعلی المدير أن يجتنب ا لتبجح إن أراد حسن الإدارة، وعدم فشلها، وإلا كان نصيبها الفشل بل من أقسام التبجح الندم، فی معرض المدح فربما تری إنسانا يقول: إنی لا علم لی.. وهو يريد الكناية بذلك عن علمه أو يقول: إنی لم أخدم أحدا وهو يريد بذلك إثبات خدماته، وهكذا

النظرة الثاقبة

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (النظر إلی العواقب) فإن الأمور مرتبطة بعضها ببعض وكثيرا ما تكون أمور كثيرة تنتج عاقبة جيدة أو رديئة فإذا نظر الانسان إلی الشیء مجردا عن ظروفه وملابساته ظن عاقبة- رديئة، حينا، فلا يقدم أو حسنة حينا، فيقدم- وذلك مما يسبب فشل الإدارة بينما يلزم أن ينظر الإنسان إلی الشیء من جميع جوانبه ومحتملاته، وهنا يكون رجاء الأمن عن العطب والعاقبة الحسنة
وقد ورد فی وصف الإمام المرتضی (عليه السلام)، أنه كان بعيد المدی
مثلا قد يكون التاجر، يری السوق رائجا، فيشتری السلعة بثمن ربما يقترضه، بزعم أنه بعد أيام يربح الربح الكثير، ثم يخسر مما يرتطم فی مضاعفاته، وذلك لأنه إنما أخذ بالنظر، ربح السلعة فی هذا اليوم، ولم يأخذ بالاعتبار احتمال وقوع رخص، بعد أيام لانتهاء كارثة حاقت بالبلاد، أو ورود بضائع مماثلة، أو قلة رغبة الناس فی هذه البضاعة بعد زمان لانتهاء الفصل المرغوب فيه هذه السلعة، أو ما أشبه ذلك
وربما يكون مصادقة إنسان، أو معاداة إنسان رأس سلسلة من الإنجازات أو المصاعب باعتبار أن له جذورا وأجنحة، فالناظر السطحی لا يهتم به، لأنه لا يعرف العواقب المرتبطة بهذا الإنسان من جهة جذوره وأجنحته فيسرع فی عدائه أو يبطئ فی جلب رضائه ووده إلی أشباه ذلك، مما هو كثير جدا، فالمدير الناجح، هو الذی يلاحظ هذه الأمور من جميع الجوانب

كون المدير أذنا

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، أن يكون المدير (أذنا) يسمع ما يسمع بدون مناقشة، فيما لا يهمه، مما لا يضطر إلی المناقشة فيه، فإن كثيرا من الناس يحبون الثرثرة، أو إبداء الآراء، أو نقد الأمور بينما لا يهم الإداری كلام واحد من ألف كلام منها
فإذا أراد النقاش والنقد، أضاع وقته عبثا، وأثار الناس علی نفسه، لأنه إن أبدی الرضا أثار المناوئين لهذا الكلام، وإن أبدی السخط أثار المتكلم ولذا مدح الله رسوله بقوله، قل أذن خير لكم، وقد كانت من عادة المرحوم، زعيم الثورة العراقية، الإمام الشيرازی،

السكوت حين كان يكلم فى مقترحات. وكلما طلب القائل منه الجواب؟ لم يتكلم مفضلا تأثر المتكلم عن سكوته، على تأثره عن رده ونقده

المراقبة الإدارية

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة،المراقبة الشديدة على الحاشية والحد من نشاطهم، فإن المدير هو محل ثقة الناس غالبا، ولو النضج الكافى فى الإدارة

أما الحواشى، فإنه لو أغفل شأنهم، سببوا ضعف الإدارة، وفشلها أخيرا لأمرين

ا- سيطرتهم على المدير، فيحيطون به، ويكونون هم منفذ الأحكام منه وإليه، وبذلك يسببون غلق منافذ الفكر على المدير

ويستبدون بالمال والجاه والإدارة، بما له أكبر الضرر على سمعة المدير وعلى حسن الإدارة

ب- إنهم يستبدون بالأمور، بلا نضج، حسب أهوائهم، وذلك مما يسبب شكوى الناس، وانفضاضهم عن الإدارة والمدير،ولذا من الضرورى على المدير أن يحد من نشاطهم، بكل قوة

وهذا وإن سبب انفصال بعضهم، مما قد يخشى المدير منه لكن فى ذلك نزاهة السمعة، وجلب الثقة الزائدة من الناس. والتفاف قسم من المخلصين حول المدير يديرون معه الأمور بكل إخلاص و نزاهة

وقد ذكرنا فى فصل سابق أن الانفصال يلزم أن يتم فى جو من الهدوء والسلام من جانب المدير، وأن ألح المنفصل فى الضوضاء والمحاربة

طيب المعاشرة

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، طيب المعاشرة فإن الانسان المتفوق محسود من أصدقائه ومن أعدائه، والأصدقاء وإن أخفوا حسدهم لكنهم لا يملكون ثائرة أنفسهم، ولا بد فى يوم أن تنفجر الثائرة، ولو من بعضهم، أما الأعداء فالكلام فيهم واضح لا يحتاج إلى الشرح

وطيب المعاشرة، مما يخفف من سودة الحسد، ويحد من نشاطه، وبذلك يسلم المدير عن العداوات أو يقبل منها حسب المستطاع، فبالإضافة إلى تمكنه من حسن الإدارة يتمكن من تقديم الإدارة إلى الأمام فإن الإنسان لا يتمكن من تحسين وضعه ولا تقديم عمله فى جو مشحون بالتذبذب والمناوئة. ويلزم أن يكون المدير حذرا من صديقه أكثر من حذره من عدوه، فإن العدو لعداوته يؤمن من استرسال الشخص عنده حول نقاط ضعفه، ولا يمكن أن يحطمه من دخيلة أمره، أما الصديق فإن الإنسان يسترسل عنده فى الحديث بما يبدى عورته، ويكشف ضعفه، فإذا انقلب عدوا كان قادرا على الهدم، ولذا قال الشاعر

احذر عدوك مرة واحذر صديقك ألف مرة

فلربما انقلب الصديق فكان أعلم بالمضرة

قال النبى (صلى الله عليه وآله وسلم) ما نزل جبرئيل مرة إلا وأوصانى بمداراة الناس

ويقول الشاعر السعدى فى بيت فارسى له تعريبه

راحة الكونين فى تفسير هاتين الكلمتين، إعمال المروة مع الأصدقاء، وأعمال المداراة مع الأعداء

السيطرة على الأمور

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة،سد الخلل الصغار قبل أن تكبر، فان الأمر المفسد يبدو صغيرا ثم يكبر. بما لا يمكن أن يسد. وفى

المثل العدواة والنار، والمرض، صغارها كبار، وذلك
لانتهاء الأمر فيها إلى عداوة لا تدع ولا تذر، وإلى حريق يحرق كل شيء و إلى الموت
فالمدير يجب أن يكون حذرا لا يترك صغار المفاسد، بل يسدها،فور حدوثها ولو تما هل واستهان أدى فى الغالب إلى ما يفسد الإدارة يقول الشاعر السعدى فى بيت له، تعريبه: هل سمعت ما قاله، زال، مع، رستم الكردى، العدو لا يمكن أن يحقر ويظن أنه لا حول له، فأنا قد رأينا كثيرا، المياه القليلة المنبعثة من عيون صغيرة، لما سالت وتقدمت أذهب بالبعير وحمله،وهذا الكلام وإن كان بالنسبة إلى (العداوة) لكنه جبار بالنسبة،إلى كل مفسدة تتطرق على الانسان العادى، فكيف بالمدير المسؤول من تحريك جهاز وتقديم الحياة إلى الأمام

الشخصية المتوازنة

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة،اجتناب ما يسبب نفرة الناس فانه وإن كانت النفرة لأسباب تافهة، تكون مضرة بالإدارة والمدير،ومما يسبب النفرة أبواب كثيرة، نذكر منها جملة، ونكل الباقى إلى لباقة المدير،مثل خلف الوعد. وإظهار الاستبداد والتواضع الملحق بالمهانة.. وهجر الناس والتجنب عنهم.. وعدم حضور الاجتماعات المنعقدة بالمناسبات. والاعتزاز بالنفس وبالعمل مظهرا ذلك بقول أو عمل.. والإتيان بما لا يليق عند الناس: كالأكل فى الطريق، والضحك العال، والبصاق أمامهم، والمزاح المثير، وما أشبه ووضع النفس فوق مستواها كاصطحاب من فوقه والجلوس فوق مجلسه وترفيع بعض على بعض فى المعاشرة والمصادقة وما أشبه مما يسبب جلب عداوة من نقصهم حقهم.. وتنقيص الناس حقهم والمجادلة.. والتكلم بما لا يصدقه الناس، وإن كان حقا من القصص والتواريخ وما أشبه.. والكذب.. والإتيان بالأمور المنكرة شرعا أو عقلا أو عرفا
إلى غيرها من الأمور الكثيرة المنفردة.. ومن المعلوم لزوم مراعاة الشريعة المطهرة. فى الفعل والترك إذ ليس مرادنا ترك واجب يستهجنه بعض الناس أو فعل محرم يعتادون الإتيان به– والعياذ بالله

جلب ثقة الناس

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (جلب ثقة الناس) وهذا غير الفصل السابق، فإن من الناس المديرين، من لا يأتى بالمنفر، لكنه لا يجلب ثقة الناس أيضا وجلب ثقة الناس ضرورى للمدير، فإن كل الناس العاملين إنما يتمكنون من الاستمرار فى عملهم بسبب ثقة الناس بهم.. مثلا إمام الجماعة إذا زالت ثقة الناس عنه لم يحضر أحد جماعته والحكومة إنما تعيش بثقة الناس فإذا زالت ثقتهم نحوها عن الحكم والتاجر إنما يتمكن من الأخذ والعطاء لثقة الناس به وإلا انفضوا من عنده وتركوا معاملته، وهكذا فإذا جلب المدير ثقة الناس بحسن معاشرته واستقامة أعماله، أبقى على نفسه وعلى إدارته وتمكن أن يشق طريقه إلى الأمام، وإلا عرض إدارته للخطر، وسمعته للانهيار، وأخيرا الفشل

قوة القرار الإدارى

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، الأخذ بأطراف الإدارة بقوة،فإن الإدارة مهما كانت يجب أن تكون يقظة حذرة، وإلا آل الفساد إلى أطراف الإدارة وأخيرا يصل إلى نفسها مما يسبب انهيارها، فالملك يجب أن يعلم أحوال الرعية، وأمور البلاد بكل دقة، ثم يصلح– باستمرار– كل ما فسد ويقدم ما يستحق التقديم
ومرجع التقليد يلزم أن يكون بإطلاع دائم عن أحوال وكلائه وأحوال الناس، وشؤون البلاد العمرانية والدينية وما إليها
وقائد الجيش يلزم أن يكون حذرا متطلعا على أحوال جنده، وأحوال أعدائه بكل دقة وإتقان، وهكذا غيرهم من سائر المديرين

الاستشارة

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة الاستشارة بصورة مستمرة،لكل صغيرة وكبيرة فإن الإنسان مهما أوتى من علم وتجربة، فإن الاستشارة تبدى له وجوها أخرى، وإن كانت الاستشارة ممن هو دونه علما وتجربة ومنزلة

بالإضافة إلى: أن فوق كل ذى علم عليم.. وفى القرآن الحكيم: وشاورهم فى الأمر، والمستشير لا يخلو من فائدتين: فائدة تقوية رأيه إذا لم يجد رأى آخر أحسن من رأيه وفائدة ظهور رأى أقوى من رأيه، إن وجد رأيا أحسن من رأيه وكذلك لا ـ يخلو المستشير إحدى فائدتين إن أخطأ لم يتحمل خطأه وحده وخفف من حدة نقد الناس له، وان أحسن لم يجد مناوئا فإن الآتى بالعمل مهما كان على صواب وجد مناوئا لرأيه- ولو لمجرد الأنانية من المناوئين،فإن استشارة القلب المناوئ معاضدا. لكن يلزم أن تكون الاستشارة ممن لا يناوئ المستشير، إن لم يأخذ برأيه لعدم صحته، وإلا كان ضرر الاستشارة بقدر نفعها أو أكثر

كما يندب أن تكون الاستشارة من شاب وشيخ، فإن الأول أحد ذهنا والثانى أعرف بالأمور وأنضج فى التجارب، فإذا التقا النضج والحدة، كانت النتيجة فى قمة الحسن

تجنب الاستفزاز

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، أن يفعل ما يريد بدون استفزاز فإن الغالب أن المديرين لهم شركاء ولو كانوا فى مستوى أحط، وتكون الكلمة للمدير أخيرا

فإن ظهر وجه الرأى للمدير، كان لا بد وأن يكون هناك مخالف أو أكثر فقد يأتى المدير بما يظهر له بعنف واستفزاز، وهذا خطأ موجب للعداوة وفشل الإدارة، وقد يأتى بما يظهر له بكل لطف ولين، وهذا من أسباب نجاح الإدارة وولاء الملتفين حولها

مثلا: للمرجع حاشية- مهما أوتوا من الصلاح والتقوى- لهم

آراء حولت تعيين الوكلاء وإجراء المشاهرات وما أشبه، وكثيرا ما يكون رأى المرجع مخالفا فى تعيين وكيل أو عزله أو ما أشبه ذلك، فاللازم أن ينفذ رأى نفسه، بدون استفزاز، وإلا انقضت الحاشية- الصالحة، فرضا، عن حوله، وتلقى مضاعفات ذلك

يقول أحد الرؤساء بصدد هذا، كثيرا ما كنت أنوى نصب شخص معين ولكن لأخذ رأى الأعضاء كنت أستشيرهم فى الشخص الذى ينبغى أن ينصب؟ بدون أن أذكر اسم الذى قصدته، فإذا صوتوا لمن قصدته فنعم المطلوب، وإلا ـ كنت أضع من يعينوه فى بساط البحث- بحثهم أنفسهم، دون اشتراك منى فى المناقشة- وطبيعى أن تقع حوله المناقشة حتى يرضون به وأخيرا كان من قصدته هو الذى يعينوه بالإجماع أو كان من اقصده أحد شخصين يرشح للأمر من قبلهم فكنت أنا فى آخر الحلبة، ارتضى بمن قصدته، بعد أن كان التعيين منهم، فكنت فى وقت واحد أفوز بما أردت، وأجلب رضاء الأصدقاء بل مدحهم إياى بأنى أخذت بآرائهم، ومن هذا الباب أيضا عدم مجابهة الناس بما يجرح كرامتهم، سواء حول ما يريد أو حول ما يريدون

الابتعاد عن الأنانية

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، عدم الأنانية، فإن الأنانية ضد الإدارة بكل لوازم المضادة

فإن الأنانى إنما مقصده نفسه، لا الهدف الذى وضعت لأجله الإدارة، فالأنانى يسير إلى اتجاه نفسه، والإدارة تسير إلى اتجاه الهدف، ولذا سرعان ما يظهر الفشل فى الإدارة و الانهيار أخيرا

ومن المعاكسات الأليفة فى الأنانى، إن الناس يزدرون الأنانى بجميع أنحاء الازدراء بينما هو يريد أن يقدره الناس بجميع أنحاء التقدير والأنانية، خليقة بإسقاط الفرد العادى، فكيف بالمدير؟وإذا رأيت أنانيا فى قمة إدارة، فليس لك أن تقول كيف جمعت الإدارة

والأنانية؟

وإنما عليك أن تقارن بينه، وبين رجل غير أناني- لو كان في مكانه- لتعرف الفرق الشاسع بين ذلك سمعة وإدارة وتقدما، وبين هذا المتربع فعلا

فمثلا: لو كان المتربع يدير مدرسة فيها مائة طالب بسمعة متوسطة، كان غير الأناني يديرها بحيث يجتمع فيها ألف طالب، بسمعة راقية، وهكذا

الحزم

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، الحزم، بكل أبعاده، والحزم لفظ يشتمل على معرفة الأشياء، ومراقبة الأمور، والنضر في العواقب وسرعة الإدراك والانتقال من المقدمات إلى النتائج، وانتهاز الفرص،أرأيت كيف يعيش من يسكن في وسط أعداء يترقب هجومهم كل ساعة، إنه يعير ذهنه وسمعه ويصره وأعصابه، للالتقاط والتعرف، ويهيئ جميع ما لديه من مال وسلاح ورجال، ورقابة للتحصن والصد، إلى غير ذلك

إن كل ذلك من لوازم الحزم ... حتى إنه لو أغفل ولو موضوعا صغيرا، يناط بالقوة الدفاعية، عد غير حازم

وعلى هذا المثال قس، الحزم، في كل إدارة، سواء إدارة المدرسة، أو إدارة الأمور الدينية، أو إدارة المتجر، أو إدارة البلاد

أهمية الدعاية

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، قوة الدعاية، فإن المدير الذي له هدف في إدارته، لا بد له أن يلفت الأنظار إلى نقاط الجودة ومواضع الفائدة، في الإدارة والهدف.. وبذلك يتمكن من تسيير دفة الإدارة، في وسط الثقة العامة، ويتمكن من الوصول إلى الهدف على أحسن وجه

خذ مثلا: إنك تريد ترويج، جمعية للقرآن الكريم، بفرض تعميم القرآن، قراءة وعملا بين المسلمين، فإنه بدون الدعاية الواسعة المستمرة لا تتمكن أن تؤدي هذه الخدمة

وانظر إلى الإسلام كيف قرر الدعاية لأركانه، فالأذان دعاية للصلاة وأعلام باؤليات الإسلام، ثم الصيام، والحج، وما إلى ذلك، من سائر وسائل الأعلام والبث، نحو الهدف الذي جاء من أجله الإسلام لكن لا بد للمدير من أن يفرق بين الدعاية والتشويه، كما لا بد له من أن يجعل الدعاية بصورة معقولة، لا توجب الاستفزاز، ولا تحتوي على تنقيص الآخرين ولا تشتمل على إشارات الأنانية

دور الإيمان

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، مراعاة جانب الله سبحانه،في كل لحظة وخطوة، ومعنى مراعاة هذا الجانب: الإخلاص الشديد في العمل، ورعاية رضى الله في كل صغيرة وكبيرة، ورجائه سبحانه في الوصول إلى الهدف المنشود. والتوكل عليه طول الوقت، إلى غير ذلك،فإنه أولا يوجب حسن الإدارة، إذ الأمور كلها بيد الله تعالى،فإذا رأى سبحانه انقطاع العبد إليه أمده بروح منه، وبارك في عمله، مما يجعله في الواقع وفي أعين الناس أحسن مدير لأحسن إدارة، وفي الحديث: صانع وجها واحدا يكفك الوجوه، و ما كان لله لقد ينمو. وثانيا: يكون لعمله الثواب والأجر، مما لا يدركه بدون مراعاة مرضاته سبحانه

وثالثا: الدنيا دار فناء، فمهما عمرها الإنسان ولا بد أن يأتي يوم يفني الذي عمرو ما عمره، أما إذا كان الشيء متصلا برضاه سبحانه، فإنه يبقى ويكون جزائه الجنة التي لا تزول ولا تحول، وفيها ما تشتهي الأنفس وتلذ الأعين وهل العاقل يصرف نظره عن شيء باق بهذه المنزلة، لشيء فإن مشوب بالآلام والكدورات

وهذا الفصل أهم الفصول فى هذا الكتاب، فاللازم على المدير

أن يراعيه بكل دقة وحيطة، وأن يصبح ملكة له حتى يتأنى منه عفويا. وإلا كان من مصاديق قوله سبحانه: ألم تر إلى الذين ضل سعيهم فى الحياة الدنيا، وهم يحسبون أنهم يحسنون صنعا؟ وقوله سبحانه: قل ان الخاسرين الذين خسروا أنفسهم وأهلهم

نزاهة الجهاز الإدارى

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، نزاهة الحاشية، بأن يهتم المرء بذلك غاية الاهتمام، فإن انحرافهم يسبب ضعف الإدارة، ثم الفشل والانهيار بالإضافة إلى أن عدم نزاهم يسرى إلى الإنسان عملا وتلوثا، أما عملا فلأنهم يؤثرون فى فكر المدير تدريجيا مهما كان صامدا- مما يسبب انحراف أعماله. وخروجها عن جادة الصواب، وأما تلوثا فإن الناس يرون المدير بعين ما يرون به الحاشية، فإنه ولو كان فى غاية النزاهة لكنه يفقد سمعته شيئا بعد شىء، حتى لا تبقى منها باقية. والمنطق مع الناس فى ذلك فإنه يدور الأمر بين أن لا يعلم فساد حاشيته- فلا يصلح للإدارة- وكيف يصلح للإدارة من ليس يستطلع على أحوال أقرب الخواص إليه. وبين أن يعلم ولا يصلح فإن لم يتمكن الإصلاح، فأحرى به أن لا يصلح إلا بعد وإن تمكن من الإصلاح، فهو شريك لهم فى الجريمة على حد قول الشاعر

فإن كنت لا تدرى فتلك مصيبة

وإن كنت تدرى فالمصيبة أعظم

نعم كثيرا ما يضطر الإنسان إلى بعض الحواشى غير النزيهة فاللازم أن يظهر ذلك للناس وأن الاضطرار ساقه إلى مثل تلك الحاشية، تصريحا إن لم يخف من التصريح، وتلويحا إن خاف من التصريح، وهذا هو سر ما نرى من كون حواشى بعض الأنبياء. والأئمة من هذا القبيل، كما أنا نرى بجنب ذلك تصريحاتهم حول تلك الحاشية

فقد لعن رسول الله (صلى الله عليه وآله وسلم) بعض حاشيته،كما وأظهر التبرى من أعمال آخرين، وإلى غيرها مما هو مسطور فى التأريخ والتفصيل موكول إلى ذكاء المدير

المرونة

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، عدم توقع العمل من الموظفين مائة فى مائة، فإن البشر بطبيعتهم مختلفون، فبعضهم مطيع، وبعضهم كاهل بعضهم حار وبعضهم بارد، وهكذا

فإن أراد المدير من جميعهم العمل الجدى السليم مائة فى مائة،أتعب نفسه ولم يحصل ما رام بالإضافة إلى أنه يكون بذلك أعداءا لنفسه، مما يسبب الفشل فى الإدارة أخير

إن على المدير أن يقرر الضعف والاختلاف البشرى حق قدره،ويقول لنفسه: - إن لم يأتمر الموظف فى هذه المرة، فسوف يأتمر فى مرة أخرى وإن لم ينجز العمل كما أردت فسوف ينجز أعمالا أخرى.. فالأجدر أن أبقى عليهم جميعا رجاء الصلاح والإصلاح

وهذا لا يعنى أن لا يسد الخلل الموجود فى الموظفين، بل يعنى أخذ الاختلاف الطبيعى بين النفوس بعين الاعتبار

ومن الأفضل أن يستصلح المدير خلل الموظف، بالكتابة وما أشبه، حتى يبقى على صفاء قلبه وخالص وده، والنظر فى تاريخ رسول الإسلام (صلى الله عليه وآله وسلم) يرشد إلى المثل الأعلى فى هذا النوع من الإصلاح

التروى فى إطلاق الأحكام

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، أن يكون المدير متوسطا فى النظرة إلى الناس، فلا يحسن الظن إلى كل أحد، ولا يسىء الظن إلى

كل أحد». بل يكون متوسطا فى حسن الظن.. فإذا رأى إنسانا، لم يحسن به الظن عاجلا، ولا يسىء به الظن بدون اختبار

فإن حسن الظن ضعف ووهن وموجب لتسرب الأشرار إلى الإدارة، وسوء الظن شدة لا ـ داعى لها، ويوجب انفضاض الأخيار عن الإدارة، وكلاهما موجب للفشل والانهيار

وإنما ينشأ الانحراف فى أية من الصفتين، من الجهل، وفى المثل، الجاهل أما مفرط أو مفرّط

الصمود النفسى

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة الصمود أمام الكوارث، فإن الإدارة بطبيعتها معرضة للهزات، وكلما كانت الإدارة أوسع، كانت الهزات أكثر وأعنف فمن المديرين، من لا يعد العدة للكوارث، فإذا أصيب بشىء منها، انسحب عن الميدان وهذا فشل وخور، بل اللازم على المدير الحازم

أولا: أن يعد العدة- سلفا- للكوارث المحتملة- حتى إذا نزلت الكارثة، كان مهيئا للتخفيف من حدتها، ثم محو آثارها بكل سرعة

وثانيا: أن يعد القوة النفسية امام الكوارث حين نزولها، حتى لا يتضعضع ولا ينهزم نفسيا، أمام الكارثة، فإن الصمود النفسى مما يخفف وقع الكارثة

يقول علماء النفس: إن الصدمة التى يتلقاها الإنسان أمام الكوارث أشد إيلاما من الصدمة ذاتها

والإنسان إذا استعد لتلقى الصدمات المحتملة، ثم وردت الصدمة عليه خفف الاستعداد من الجزء الأكبر منها، والجزء الباقى يتلاشى بمضى الزمان، وإلا انهار نفسيا وإداريا بما لا يرجى القيام منه

نظام الترقية والترفيع

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة (ترفيع مستوى الموظفين ليصلحوا للإدارة) فإن الحياة تحتاج إلى مديرين كثيرين فى مختلف شعبها، والمدير هو الذى يتمكن من تكوين المديرين

وتكوين المديرين، بالإضافة إلى أنه خدمة لهم وللحياة، وما أجمل مثل هذه الخدمة، أنه علامة لقوة الإدارة، وحسن نفس المدير، مما يوجب حسن السمعة، وجميل الذكر

وترفيع مستوى الموظفين يحتاج إلى قوة تربوية فى النفس، مع تحصيل المؤهلات الدخيلة فى هذه الناحية، ولذا يحتاج المدير بالإضافة الى تربيته لهم بالذات، إلى جميع الأمور التى لها مدخليه فى ترفيعهم من معلومات، وكتب، وخرائط، وأدلة، ووسائل إيضاحية، والقاء توجيهات وغيرها، مما هو موكول بلباقة المدير وذكائه كل إدارة حسب شأنها ومؤهلاتها المناسبة

الترفيه

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، الترفيه عن النفس، فإن للإدارة ضغطا، شديدا وخصوصا إذا كانت الإدارة كبيرة، وبالأخص اذا كانت شائكة

والنفس لها مقدار خاص من النشاط إذا لم يجدد بالترفيه، تناقص النشاط، مما يضر الإدارة، كما أن المصباح إذا لم يجدد فيه الزيت، تناقص نوره بما يضر شدة اتقاده وكثرة ضيائه

ولذا كان من الضرورى أن يرفه المدير عن نفسه إن أراد استمرار نشاطه، وفى الأحاديث،لذة فى غير محرم، وإن الإمام عليه السلام، كان يخرج إلى خارج المدينة للنزهة

أما أنحاء الترفيه، فالزوجة والأولاد، والزيارات والسفر، والسباحة، والتمشى ومطالعة القضايا المرفهة كالحروب والبطولات والفكاهات

المفيدة، وما إلى ذلک

محاربة الكسل

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، سوط التقدم، فإن المدير يحتاج إلى السوط الذى يحدوه نحو الهدف كلما أخذه كسل أو انحراف، ولا أفضل فى ذلک من ذكر الجنة بنعيمها، والنار بعذابها- بشرط مطالعة تفاصيلها المذكورة فى الكتاب الكريم والسنة المطهرة والتوجه إلى الله سبحانه، وعظيم قدرته، وسعة الكون وجماله، ومطالعة مزاياه، مرفه وحادى فى وقت واحد. كما أن تذكر الهدف والخوف من السقوط من السياط الموجبة لطرد الكسل

حسن التقدير

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة العناية بصغار الأمور على نحو العناية بكبارها، فإن لكل شيء من الأمور- صغارها وكبارها- مدخلا فى الحياة ومن الصغار تتكون الكبار

فالخلية الصغيرة أصل الإنسان، والذرة المجهرية أصل الكون،فمن لا يهتم بالصغار، أدى إلى عدم ضبط الكبار من الأمور، فإن الكبار تتكون من الصغار

فاللازم على المدير أن يعطى الصغير العناية بقدره، مثلما يعطى

الكبار العناية بقدرها، وغالبا ما يغض الإنسان عن النظر إلى الصغير استهانة به، وإذا به يفتح بابا كبيرا من الخلل لا يمكن سده

وليس الكلام حول الخلل الآن فإنه من الضرورى لحسن الإدارة العناية بكل أمر، واللازم أن تصبح هذه الحالة ملكة للإنسان حتى تحسن إدارته، ويتمكن من تقديم الحياة

التطوير النوعى

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، تحويل الخامات إلى أجناس،سواء كانت خامات بشرية، أو خامات جنسية، أو خامات عملية. فيعمل لنضج الناس كى يصبحوا قابلين للعمل- إداريا كان أو غير إدارى- ويعمل لتحويل الأجناس إلى أجناس نافعة- فيما كانت إدارته من هذا القبيل-كتحويل الحديد إلى القاطرة والطائرة وهكذا، ويعمل لتحويل المعلومات البدائية إلى معلومات مركزة نافعة، فإن العلم والمعرفة، ينمو شيئا فشيئا والمنمى لهما هو المدير القوى

ولا أقصد بالمدير هنا مدير دائرة، بل مدير جهاز علمى أو عملى أو إدارى، على حد سواء. ومن أقسام تحويل الخامات إلى أجناس، ضم خامة بخامة، حتى يصبح جنسيا ذا نفع فى الحياة، كالبنّاء الذى يضع اللبنة على اللبنة، حتى تصبح دارا عامرة.. والكتبى الذى يضع كتابا بجنب الكتاب، حتى تصبح مكتبة قيمة.. والمؤلف يضع موضوعا بجنب موضوع حتى تصبح كتابا ثمينا، و هكذا

والمدير مهما كانت- إدارته- له هذه الصلاحية فى ما يختص به من الإدارة، فإن فعل كانت مساهمة فى تقديم الحياة، بالإضافة إلى حسن السمعة، والذكر الجميل

اللباقة فى التعامل مع المواقف الحرجة

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، التهرب من المشاكل بلباقة فان هناک مشاكل يقع فيها المدير، بحيث يكون كل جانب منها مشكلة ومثل هذه المشاكل يجب التهرب منها وإلا وقعت الإدارة فى المشكلة، وظهر ضعف المدير مثلا، ربما يطرد المدير أحد موظفيه- لمصلحة- فإذا سئل عنه؟ لم يكن له أن يجيب بالنقص الذى كان فيه، لأنه يثير عليه ذلک الموظف المطرود ويوجب خلق مشاكل لا

داعی لها.. ولم یکن له أن یجیب بأنه. لم یکن فیه نقص، وإلا فتح علی نفسه ألف باب من المسألة

فلیس لمثل هـذا الموقف إلا أن یهرب المـدیر من الجواب، أما السکوت، أو بتغییر مجری الکلام، أو الذهاب عن محل السؤال بحجة عمل أو ما أشبه

وقد کان رسول الإسلام (صلی الله علیه وآله وسلم) لا یجیب

عن بعض الأسئلة، وقد نزل قوله سبحانه: یا أیها الذین أمنوا، لا تسألوا عن أشیاء إن تبد لکم تسؤ کم

ولیس ما ذکرناه خاصا بالکلام، بل کثیرا ما یحتاج التهرب- إلی علاج عملی ومن طریف ما ینقل بهـذا الصـدد، أن أحـد العلماء دعی إلی الصـلاة علی جنازة ملک، وحیث رأی العالم موقفه حرجا، لأنه لا یرید الصـلاة علیه- لاشتهاره بمخالفة الإسلام، ولا یرید مصادمة أولاد الملک بعـدم الإجابـة لأن ذلک یعکر صـفو علاقاته التی کان یریـدها لخدمـة الدین.. دعا بدابة فرکبها ثم ألقی بنفسه من علیها حتی جرحت یده ورجله- بما ظن الناس أنه وقوع لا اختیاری- حتی نقلوه إلی داره

مجروحا مرضوضا، فتحمل هذه الآلام، وقایة لإدارته، وتحفظا علی الموازین الشرعیة

ضبط النفس

ومن الأمور المهمة لحسن الإدارة، ضبط النفس عن الانخداع، و الانخداع علی أقسام

الأول: الانخـداع بالجـانب المبهرج من الحیاة فإن النفس میالـة إلی الراحـة وحسن السـمعة، وما أشـبه، والحیاة تأبی إلا العمل الجـدی المستمر الصامت بکل هـدوء، و کثیرا ما یری انخـداع المـدیر بالجانب المبهرج، فیمیل إلی الراحـة أو یغتر بحسن السـمعة فیکسل فی العمـل وضـبط الإدارة، ویترک العمـل الجاد المسـتمر، وبـذلک تضـعف إدارته، وینقلب وبالا علی الحیاة، بعـد أن کان مخفزا للحیاة ودافعا لها الی الأمام

والمـدیرون الذین یبتلون بهذا الانخداع، یوجب ذلک انحطاط مسـتوی الإدارة وبانحطاط الإدارات تنحط الأمة، ورویدا رویدا یشـملها الخمول والتأخر فتتقـدم علیهم سائر الأمم.. وهـذه هی نواة کل تقـدم وتأخر، فالتقـدم أوله الحزم وعدم الانخداع، والتأخر أوله الکسـل والغرور بالجانب المبهرج

الثانی: الانخداع بالمدح: فکثیرا ما یمیل الإنسان إلی الکسل، اذا وجد مادحین له، أو إلی الانحراف إذا وجد من یمدح طریقته

الثالث: الانخداع بالذم: ففی کثیر من الأحیان یترک الإنسان الطریقة المثلی خوفا من الذم، وتهربا من الازدراء

الرابع: الانخداع بالتحریض: فکثیر من الناس یلقون أنفسـهم فی المهالک بتحریض محرض وتشـجیع مشـجع وإغراء مغر، وهم یعلمون ضرر ذلک لکن التحریض یثیر أعصابهم، ویوقظ نخوتهم

وکـل هـذه الأقسـام من الانخـداع مما تضـر بالإدارة وتوجب الإنحطاط وذهاب السـمعة وأخیرا الفشل والانهیار.. وقـد کان هـذا منطق القائل، النار ولا العار، والیه أشیر فی قوله سبحانه: أخذته العزة بالإثم

فمن الضـروری علی المدیر أن یهتم بضـبط نفسه، حتی لا ینخدع بهذه الانخداعات.. ولا یکون ذلک- کما لا یقدر الإنسان علی اتباع الفصول السابقـة فی هذا الکتاب- إلا بالاسـتعانة بالله سـبحانه، وطول ذکره لیل نهار، والتوکل علیه، وهو سـبحانه یکفی من توکل علیه ویأخذ بید من استعان به وهو خیر موفق ومعین

رجوع إلی القائمة

تعریف مرکز القائمیة باصفهان للتحریات الکمبیوتریة

جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (التوبة/۴۱).

قالَ الإمامُ عليّ بْنُ موسَى الرِّضا – علَيهِ السَّلامُ: رَحِمَ اللّهُ عَبْداً أحْيَا أمْرَنَا... يَتَعَلَّمُ عُلُومَنَا و يُعَلِّمُهَا النَّاسَ؛ فَإنَّ النَّاسَ لَوْ عَلِمُوا مَحَاسِنَ كَلَامِنَا لَاتَّبَعُونَا... (بَنَادِرُ البِحار – فی تلخیص بحار الأنوار، للعلاّمة فیض الاسلام، ص ۱۵۹؛ عُیونُ أخبارِ الرِّضا(ع)، الشّیخ الصَّدوق، الباب۲۸، ج۱/ ص۳۰۷).

مؤسّس مُجتمَع "القائمیّة" الثّقافیّ بأصبَهانَ – إیرانَ: الشهید آیة الله "الشمس آباذی" – رَحِمَهُ اللهُ – کان أحداً من جَهابذة هذه المدینة، الذی قدِ اشتهَرَ بشَعَفِهِ بأهل بَیت النبیّ (صلواتُ اللهِ علَیهِم) و لاسیَّما بحضرة الإمام علیّ بن موسَی الرِّضا (علیه السّلام) و بساحة صاحِب الزّمان (عَجَّلَ اللهُ تعالی فرجَهُ الشَّریفَ)؛ و لهذا أسّس مع نظره و درایته، فی سَنَةِ ۱۳۴۰ الهجریّة الشمسیّة (=۱۳۸۰ الهجریّة القمریّة)، مؤسَّسةً و طریقةً لم یَنطَفِئ مِصباحُها، بل تُتَّبَع بأقوَی و أحسَنِ مَوقِفٍ کلَّ یوم.

مرکز "القائمیّة" للتحرِّی الحاسوبیّ – بأصبَهانَ، إیرانَ – قد ابتدَأَ أنشِطتَهُ من سَنَةِ ۱۳۸۵ الهجریّة الشمسیّة (=۱۴۲۷ الهجریّة القمریّة) تحتَ عنایة سماحة آیة الله الحاجّ السیّد حسن الإمامیّ – دامَ عِزّهُ – و مع مساعَدَةِ جمعٍ من خِرّیجی الحوزات العلمیّة و طلاب الجوامع، باللیل و النهار، فی مجالاتٍ شتّی: دینیّة، ثقافیّة و علمیّة...

الأهداف: الدّفاع عن ساحة الشیعة و تبسیط ثَقافة الثَّقَلَین (کتاب الله و اهل البیت علیهِمُ السَّلامُ) و معارفهما، تعزیز دوافع الشَّباب و عموم الناس إلی التَّحَرِّی الأدَقّ للمسائل الدّینیّة، تخلیف المطالب النّافعة – مکانَ البَلاتیثِ المبتذلة أو الرّدیئة – فی المحامیل (=الهواتف المنقولة) و الحواسیب (=الأجهزة الکمبیوتریّة)، تمهید أرضیّةٍ واسعةٍ جامعةٍ ثَقافیّةٍ علی أساس معارف القرآن و أهل البیت –علیهم السّلام – بباعث نشر المعارف، خدمات للمحققین و الطّلاّب، توسعة ثقافة القراءة و إغناء أوقات فراغة هُواةِ برامِجِ العلوم الإسلامیّة، إنالة المنابع اللازمة لتسهیل رفع الإبهام و الشُّبُهات المنتشرة فی الجامعة، و...

- مِنها العَدالة الاجتماعیّة: التی یُمکِن نشرها و بثّها بالأجهزة الحدیثة متصاعدةً، علی أنّه یُمکِن تسریعُ إبراز المَرافِق و التسهیلاتِ – فی آکناف البلد - و نشرِ الثّقافةِ الاسلامیّة و الإیرانیّة – فی أنحاء العالَم - مِن جهةٍ اُخرَی.

- من الأنشطة الواسعة للمرکز:

الف) طبع و نشر عشراتِ عنوانِ کتبٍ، کتیبة، نشرة شهریّة، مع إقامة مسابقات القِراءة

ب) إنتاجُ مئات أجهزةٍ تحقیقیّة و مکتبیة، قابلة للتشغیل فی الحاسوب و المحمول

ج) إنتاج المَعارض ثُلاثیّةِ الأبعاد، المنظر الشامل (= بانوراما)، الرّسوم المتحرّکة و... الأماکن الدینیّة، السیاحیّة و...

د) إبداع الموقع الانترنتی "القائمیّة" www.Ghaemiyeh.com و عدّة مَواقِعَ اُخَرَ

ه) إنتاج المُنتَجات العرضیّة، الخَطابات و... للعرض فی القنوات القمریّة

و) الإطلاق و الدَّعم العلمیّ لنظام إجابة الأسئلة الشرعیّة، الاخلاقیّة و الاعتقادیّة (الهاتف: ۰۰۹۸۳۱۱۲۳۵۰۵۲۴)

ز) ترسیم النظام التلقائیّ و الیدویّ للبلوتوث، ویب کشک، و الرّسائل القصیرة SMS

ح) التعاون الفخریّ مع عشراتِ مراکزَ طبیعیّة و اعتباریّة، منها بیوت الآیات العِظام، الحوزات العلمیّة، الجوامع، الأماکن الدینیّة کمسجد جَمکرانَ و...

ط) إقامة المؤتمَرات، و تنفیذ مشروع "ما قبلَ المدرسة" الخاصّ بالأطفال و الأحداث المُشارِکین فی الجلسة

ی) إقامة دورات تعلیمیّة عمومیّة و دورات تربیة المربّی (حضوراً و افتراضاً) طیلة السَّنَةِ

المکتب الرّئیسیّ: إیران/أصبهان/ شارع "مسجد سیّد/ "ما بینَ شارع "پنج رَمَضان "ومُفترَق "وفائی/"بنایة"القائمیّة"

تاریخ التأسیس: ۱۳۸۵ الهجریّة الشمسیّة (=۱۴۲۷ الهجریة القمریّة)

رقم التسجیل: ۲۳۷۳

الهویّة الوطنیّة: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

الموقع: www.ghaemiyeh.com

البرید الالکترونی: Info@ghaemiyeh.com

المَتجَر الانترنتی: www.eslamshop.com

الهاتف: ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۰۹۸۳۱۱)

الفاکس: ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱)

مکتب طهرانَ ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱)

التِّجاریّۀ و المَبیعات ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹

امور المستخدمین ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

ملاحَظۀ هامّۀ:

المیزانیّۀ الحالیّۀ لهذا المرکز، شَعبیّۀ، تبرّعیّۀ، غیر حکومیّۀ، و غیر ربحیّۀ، اقتُنِیَت باهتمام جمع من الخیّرین؛ لکنّها لا تُوافِی الحجمَ المتزاید و المتّسِعَ للامور الدّینیّۀ و العلمیّۀ الحالیّۀ و مشاریع التوسعۀ الثّقافیّۀ؛ لهذا فقد ترجّی هذا المرکزُ صاحِبَ هذا البیتِ (المُسمَّی بالقائمیّۀ) و مع ذلک، یرجو مِن جانب سماحۀ بقیّۀ الله الأعظم (عَجَّلَ اللهُ تعالی فرَجَهُ الشَّریفَ) أن یُوفِّقَ الکلَّ توفیقاً متزائداً لِإعانتهم - فی حدّ التّمکّن لکلّ احدٍ منهم – إیّانا فی هذا الأمر العظیم؛ إن شاءَ اللهُ تعالی؛ و اللهُ ولیّ التوفیق.


مركز
القائمية
اصفهان
للبحوث والتحريات الكمبيوترية
WWW
للحصول على المكتبات الخاصه الاخرى
ارجعوا الى عنوان المـركز من فضلـكم
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
و للايصاء من فضلكم
٠٩١٣ ٢٠٠٠ ١٠٩